

株式会社リクルートホールディングス

2023年3月期 第2四半期 セルサイドアナリスト説明会

2022年11月14日

質疑応答

沈: お待たせいたしました。それでは定刻になりましたのでセルサイドの皆様とのコールを開始いたしたいと思います。こちらは荒井が皆様からのご質問にお答えしますので、また、2問一度にいただけると幸いです。それでは、先ほどと同じですが米印と1でお願いできますでしょうか。よろしくお願いいたします。

それでは、BofA証券の木下様、お願いいたします。

木下: では、すいません。質問2問お願いします。まず一つ目がちょっと数字的なところで、もしあればですけども。HRテックのところですが、米国外の売上成長に対して、Q1で46%伸びて、Q2で19%みたいな感じになってると思うんですけども。ここを為替、いわゆるドル高の影響を除くと、どういう見え方になるのかって、何かご示唆いただけると非常に助かりますというのが一つ目です。

米国外の構成が全然わからないので、ちょっと外からだとなかなか計算が難しいので、もしも中でお持ちでしたら教えてくださいというのが一つ目です。

荒井: 今の答えは、FAQの中に。

木下: もうアップされてますか。

荒井: 為替の影響が書かれているので、この後すぐにお出しますので、それを見ていただくと、米国外での為替影響除きだったらこんな感じ、それも含めてHRテック全体は米ドルベースでどういう影響があるか。これはチャートをお出しする予定ですので、それを見ていただくと、すぐおわかりいただけると思います。

木下: それはもう、今見ましたらもうアップされましたね。すいません。先ほどまでアップされていなかったの。

荒井: あれを見ていただくと、数理的な答えが出ると思います。

木下: わかりました。それはまだ見てない前提で、Q1からQ2への動きとかも、ある程度わかるような形でご開示いただいとることでもいいですかね。

荒井: そうですね。Q1分も出てると思いますよ。

木下: はい、ありがとうございます。それから二つ目ですけども、ちょっと業績の見通しについてのコメントについてですけども。

結局、この円安で少し利益が上に振れる分を、今回市場レートを見て折り込んで、内部ではこの円安を考慮したんですけども、業績的には予想を修正しない。

つまり、言い方は悪いかもしれないですけども、円安分だけ下方修正になっているというような捉え方もできるんですけども。

まず、そういう理解で正しいのかという部分と。そうであれば、それはどういうところでのマージンの圧迫、もしくは売上自体が想定よりも為替分、消える分、弱いというところは、どここの部分から出てきているのか。

見る限りはHRテックも下限にとどまるというお話でしたし、派遣も少なくとも順調にきているような感じがしますし。なかなかその、その為替分がどこで消えるのかってのが見えないので。そこをもうちょっと教えていただけますでしょうか。

荒井: はい。もともと5月にお出したときは、コンソリベースでは一つの数字、売上にしても調整後EBITDAもシングルの数字をお出ししていましたが、その背景としてのそれぞれの3セグメントの売上の伸びですとかマージンについては、幅で出させていただいているんですよ。

そのときにお話したのは、必ずしもその中間値ではなくて、それぞれのビジネスユニットがありうべしと思っている数字を足上げると、それをラウンドアップすると、例えばEBITDAだったら5,200億円になりますと。こういう話をしたわけなんです。

引き続き社内でも、そういうレンジの中での言い方というのは変えていなくて。例えば今回、われわれの中で持っている数字というのが、東証の開示の、例えば閾値30%を超えるかっていうと、そこまでの大きな低い方も高い方もありませんという中で、今、木下さんのお話をそのまま100%受けちゃうと、プラスもあるけど、マイナスもあるけども、なかでも5,200億円の数字なんだろうと。

それはどこで吸収されたんですかっていう質問になると思うんですけども、正確に申し上げると5,200億円の調整後EBITDAを変えなかったのは、もちろんそれにきっちり着地している、きっちりした数字を持つてるわけではないんですけども、正直言うと若干この為替が円安に振れているところが高めに出来る可能性はあるとは思っているものの、先ほど出木場が申し上げたように、このあと景気がどういう不透明感を持って、突然大きく崩れるかわからないので。

特に1月には、1月明けた後のアメリカの景気ってよくわかりませんから、もしかするとそれにも、そのダメージもあるかもしれないね等々の、若干のバッファを見込んだ上で、それでも5,200億円は変えませんってのは今の見方なので。

完全にどこかで為替の円安の部分オペレーションを吸い込んでしまってるっていうものではなく、若干バッファを見ながら今5,200億円は据え置きと。こういう考え方をとっているというのが、正直なお答えであります。

木下: わかりました。ちょっとなんか、捉え方によっては、円安メリット分だけ下方修正したように捉えられなくもないので、わかりました。

荒井: 例えばですね、これでじゃあ、僕もわかりませんが、5,500億円にしますって言って、また2月に、やっぱりまた何か円高になってきちゃいましたって下げる。為替で一喜一憂するのは嫌なので、今のところは据え置いたというのが、偽らざる真実でございます。

これ、2月になりますとかなり年度末に近づいてくるので、より近いところでの見方というのはまた違うものをして、もしかすると、修正をかけなければいけないかなと思っておりますけれども。今のところはまだムービングファクターも諸々ありますので、そのまま据え置かせていただいたという状況でございます。

木下: はい、ありがとうございます、クリアになりました。どうも。

荒井: ありがとうございます。

沈: それでは、JPモルガンの森様、お願いいたします。

森: 度々、ありがとうございます。2点ありまして、1点目がちょっとしつこくて申し訳ないですけど。HRテックの見通しに関して、前回がレンジの前半、今回10%ということで、この微妙な3ヶ月の見通しの下げは、基本的にはドル高から来ていて、オーガニックなところっていうのは影響していないと考えて良いのでしょうか、っていうところと。

期初、ボリュームはほぼフラットでというなんとなくのKPIの動きをご説明いただいていたんですけども、具体的な数字はお出していただけないと思うんですが、現状この上期まで来て、そのボリュームと単価のところは想定と比べてどういう動きをされているのかっていうところを教えてくださいというのが1点目になります。ちょっと枝わかれしてすみません。

2点目が、前回も同じこと聞いてしまったかもしれないんですけど、戦略投資の期初1,400億の進捗というところで、HRテックと、マッチング&ソリューションでそれぞれどの程度使ってらっしゃるのか。

HRテックに関しては先ほど2,500名ですかね。採用したとおっしゃっていたと思うんですけど、今期はもともと30%増やす予定でしたが、一旦ここでほぼほぼ打ち切りっていう、よっぽどいい人がいればみたいな感じで打ち切りと考えていいのか。この2点、すみません。お願いいたします。

荒井:最初の質問は、さっき出木場が言ったことの繰り返しになっちゃいますけれども。当初、それから3ヶ月前との、と解しているところをご指摘の通り、米国外の売上のドルベースの数字がノックダウンされているところで。

先ほど木下さんからご質問があったところでお答えしましたけれども、FAQの中にそのインパクトというものが出ています。もともと大体3:1、75%、25%みたいな割合になっていますけれども。

この25%分のところが結構米ドルベースではノックダウンされている状況があるものですから、特にこの10%から20%というのを、10%から15%ぐらいいかなと今、10%近辺ですと言っている、この2段目から3段目、つまり10から15が10%ぐらいになっているっていうの、大きなところのインパクトというのは、year over year、半年で見ると、4.4%とかいう数字をお出ししていますけど。それが結構馬鹿にならないインパクトがあったっていうのが想定外ということで、今のところあります。

今のところ、為替は140円超ぐらいで、下半期は見ているんですけども。そのところでインパクトがあります。それ以外については、先ほど森さんが言われたような当初にお話していたところの想定からは、あまり大きな誤差はないということがお答えの1点目。

それからお答えの2点目は1,400億ですね。ざっくり1,000億円分が、HRテック、400億円分が、マッチング&ソリューションとお伝えしていて、そのコンポーネントといいますか、その理由というのは、将来に向けた投資ということで、特にHRテックについては約4,000人ほどの人員増強を期間中にしますっていうお話をさせていただいて、これが一番大きな、それがほぼ全てのコスト増の要因と考えていますと申し上げておりました。

先ほど、出木場が申し上げた通り、Q1がだいたい1,000人ぐらいでしたか。Q2で1,500人。これは私が聞いているところだと、かなりサマーのリクルーティング、Undergraduate、Graduateもそうですけど。

学校出てきた皆さんのリクルーティングが大変うまくいったと聞いているので、Q1よりもQ2の方が採用人数がネットで増えましたということで、約2,500名の優秀な皆さんを確保することが成功裏に終わりましたと。

9月末ですね。ハイアリングについては、ポージングというものをかけたのと、先ほど、出木場も言っていましたけども、やりましたので。2,500人から3,000人ぐらいの間の人たちのハイアリングが今年は完了して、人員増加についてはここでとりあえずポーズということになると思いますので、当初の4分の3ぐらいのサイズになるというようなイメージを持っていただけなのがよろしいのではないかと思います。

それから、マッチング&ソリューションについては、それもFAQのところに書いたかなと思いますけれども今のところ、本年度については、当初のプランと当初の環境の読み、若干こうアップサイドあると思いますけれども、ダウンサイドは今のところ見られていないので、当初の予定どおりに広告宣伝費、それからシステム等々の改良、あるいはリニューアルというものにお金を使っているということが。

ここが今のところ、今日時点では計画していたプラスアルファ分のところのスペンディングというのをやるという予定にしてございますので、全体的にマッチング&ソリューション事業の売上でしたり、調整後EBITDAマージンというものの想定について今のところ変更なしというのは、そういう背景によるものでございます。

森:ありがとうございます。HRテックの1,000億の、そうするとざっくり4分の3くらいを使うみたいなイメージを持つとけばよろしいですか。

荒井:そうですね。ちょっとそれがまた当初の予定では120円だったものが云々とかってことはありますけれども。比較としてはその通りです。

森:あ、はい。ありがとうございました。

沈:それではシティグループ証券の山村様、お願いいたします。

山村:すいません。シティグループ証券の山村です。ありがとうございます。2点お願いいたします。

ちょっと間違っていたら、すいません。2点ともHRテックですけれども。1点目がQ2に関しましては、広告数は減りましたがと。クリック数といいますか、ユーザーさんのアクティビティが増えたという理解をしております。

現地通貨ベースでQoQでフラット、YoY増収に踏みとどまったように見えますと。10月、2%に増収になっているというのは、これユーザーさんのアクティビティも減ってきているということでもよろしいんでしょうか。

JOLTSを見ると、広告件数が9月から10月、また若干上がってきているようにも見えるんですが。これはIndeedさんとあまり連動しないって理解でよろしいでしょうか。というのが1点目になります。

2点目が私もしつこくて、すいません。来期減収になるかもしれないというニュアンスなんです。こちらはそのマクロのハードランディングと円高を想定されているということでもよろしいんでしょうか。

それとも今のままのそのマクロ環境が続いても、その可能性はあるのでしょうか。先ほどのお話にもございましたが、結構人手不足はシビアだと思っております。実際にQ2の着地も悪くないんですが、ちょっとご説明がなかなかシビアなんです。ちょっとそこら辺がしっくりきていなくて。ごめんなさい。2点目、補足いただくと助かります。以上です。

荒井:説明がシビア、ちょっとこのところは私もよくわかりませんが。先に二つ目のところの方からお話をすると、出木場がお話をしていたのは、基本的にドルベースでの売上の伸び縮みという話をしております。

HRテクノロジー事業につきましては、売上に関しましては、機関投資家の皆様、そしてまた、エクイティキャピタルの皆様からのご要望も相当強かったものですから、米ドルでの開示というものを合わせてやらせていただいております。多くの皆様が米ドルベースでのトレンドであったり、推移というものを注視されておられるので、米ドルベースですべて、お話をさせていただきます。

したがって来年度、もしかすると、売上収益がマイナスに転じるかもしれませんと申し上げたのは、まずドルベースでのお話ということになります。そのときの円の水準がどうなるかによって、エンド値では当然変わってくるということなのですが、お話は米ドルベースでありますということが1点目。

われわれが常に毎年お出しをさせていただいているTAMのサイズというのがあるわけですが、当然求人されるお客様の採用需要が、減退する。それによって採用のバジェット、予算というものが小さくなる。

そうすると、企業クライアントがわれわれのような、業者にお支払になる、全体の数字が縮まりますということなので。一昨年から昨年にかけてそれが大変大きくなった、人材難であったわけなので、たくさんのお金を導入して採用に走られたわけですが、それが今年も続き、来年はというと、多分、今のこの景気の減速感を見ると、TAM自体が縮まってくるのではないかと。

そういうことを考えると、先ほどの出木場の言葉では、それがどれくらい深く長くなるかわからないけどというくらいはありましたけれども。いずれにしても全体のパイの大きさが縮まりますので、われわれもそれについては何らかの影響を受けざるを得ないと。

そういう中で、どうやってそれを、その中でもお客様からいただける割合的な、いわゆるウォレットシェアが維持、あるいは拡大できて、回復期と出木場も言っていましたけども、回復期にいかにかそれを維持しながら、さらに伸ばすかというところにHR事業の発展といえますか、拡大の道筋がありますので、期間どれぐらい長い期間なのか短い期間かわかりませんが、採用予算が縮まることで、われわれも何らかの影響を受けざるを得ないだろうと。なので、それが起こるのならば、われわれの売上全体が、減収ということもあり得ますね、というのが先ほどのお話をしていたポイントだと思います。

1点目のご質問が何だったかということ、今の話をしているうちに僕は忘れてしまったんですが、何でしたっけ。

山村:もう一度、機会をいただければ。第2クォーターの着地に関してですが、広告数は減少しましたが、そのクリック数といえますかユーザーさんのアクティビティが増えたという理解をしております、これがQoQでフラット、YoYで増収と踏みとどまった要因に見えます。ただ、10月が2%台の増収とおっしゃられていたので、ユーザーさんのアクティビティも少し低下してきているということなんでしょうかと。

JOLTSを見ますと、広告件数が9月、10月からまた少し上がっているようにも見えるんですが、これはIndeedさんとは連動しないという理解でよろしいでしょうか。

荒井:JOLTSはちょっと若干、時間差というか。サーベイを取ってきてそれを反映するみたいなことがあるので、タイムラグがあるので、1回落ちてまた上がるみたいなことが起こってるので、全く連動というか、タイムラグも含めると、JOLTSに全てがインラインで動いているわけではないということは言えると思います。

私どもの収益というのは当然、先ほど二つ目のご質問にお答えするところが同じことになってしまいますけれども、いかにお客様の広告に対する出稿量と額というところ、出稿のジョブ数と額というところに依存してくるところでありますので、単価クリックっていうのはという考え方もあるんですけど、どちらかといえばバジェットに対するアロケーションということが、今の私どものビジネスにとっては大きいので。一番、大きなインパクトというのは、お客様がどれくらいお金を使ってくださるかというところにあります。

出木場が申し上げていたように、引き続き、ワーカーの数というのは相対的に低いレベルにとどまっているので、それに対してお客様の出稿額というもので売上が決まってくるから。そういう意味では、セカンドクォーターについては引き続き、そのアクションが大きかったね、しかしながら、将来を見通したときの人の採用というものについては、少しずつcautiousになってきてるよねという、このところ、若干、デマンドとサプライの乖離というものも同時に縮まってきてます。これが2.5%の要因なのかなというふうに思っております。

山村:わかりました。ありがとうございます。

荒井:はい。ありがとうございます。

司会:それでは、立花証券の入沢様、お願いいたします。

入沢:はい。ご質問の機会をいただきありがとうございます。HRのところの考え方を、今の質問とあわせて教えていただきたいんですけど。

もともとIndeedはオークションモデルなので、単価上昇のところでは需要期になると単価が上がるみたいな動きで、逆だと下がるみたいなこともあったかと思うんですけど。そこジョブ数みたいなところの掛け算でという考え方をするよりは、今のお話で、お客様の出稿の増える減るみたいなペースで見た方がトレンドが追えると考えた方がいいでしょうか。

少しその単価と件数みたいなところを、もう少し現状どうなっているかご解説ください。新規のサービスの追加というのはまた別にあるというのは承知しております。

もう1点、国内のM&Sのところなんですけれども。来期の減速感のイメージです。クラッシュするようなことは想定してないと思うので各サービス伸びるものもあって、過去だと、平均すると10%届かないぐらいの成長というのはアベレージでいけていた事業だと思うんですけどそれが少し減速するというようなお見立てということで、来期です、よろしいでしょうか。

それよりも何か、上とか下に行くような要因を想定されているのでしょうか？この辺りご解説ください。以上2点、よろしくお願い致します。

荒井:ありがとうございます。Indeedのビジネスモデルについて、われわれが全てを開示をさせていただいて、昨年、今年、どういった顧客の数がいて、その顧客1社当たり、どれくらいのお支払いいただいているかということが、お出ししていたり。それから単価について、何だですってということがお出しできていれば、その掛け算をやっていたら、またそれぞれのベータ値を足したり引いたりということで、全体の数を、組み上げていただくことはできるんですが、残念ながら今のところ私も、そこまでの業績に関わるデータというものをお出しをしてないので。

その場合には、先ほど、出木場がお話させていただいたような需給の環境ですとか、それからお客様の採用に対するアペタイトとか、というようなものの流れ。それはもしかすると、JOLTSのデータかもしれませんし、それから消費者物価指数の話なのかもしれませんし、それから、労働者の数の話なのかもしれませんし。失業率の話なのかもしれません、といったことを混ぜていただいて、トレンドをお考えいただいた上で、TAMの数字ってのはどれくらい縮むんだろうか、みたいなことをマクロ的に考えていただいて、計算していただいた方が、今のところはお見立てとしては、よろしいんじゃないかなということ。

今後、私もはどういうKPIをお出しできるかというのはわかりませんが、トレンドとしてはそういうものを見ていただく。その中で例えば、われわれの今の売上、今のマーケット規模ということを見ていただいたときに、それがどういう変化をしていくのかと見ていただいた方が、もしかすると、ザクっとしていますけれども、トレンドとしては適切に捉えていただけるのではないかとということで、申し上げた次第であります。

それからマッチング&ソリューションの事業については、まだ来期減速すると見ているわけではなくて、出木場が申し上げたのは、アメリカ欧州のトレンドというもの少し時間差をもって、日本にも来るのではないかと申し上げたまででございます。

人材事業、販促事業両方持っておりますので、それぞれ別のトレンド、動き方をし、また販促事業にもバーティカルがありますので、それぞれ別の動きをするということですが。

景気ということに対する感応度ということからすると、ヒストリカルに見ると、やはりHRの方の感応度は高いのですが、販促事業については比較的安定をしている。景気の云々に関わらず、お客様がレストランに行かれる、お客様がビューティサロンに行かれるという、そういった生活に密着したサイトを運用しておりますので、どちらかという、販促事業の方がテーブルだとトレンドとしては捉えていただけたと思います。

まだ来年の4月、5月になりませんと、来年度の見立てというものは出来上がりませんので、HRテクノロジーについては、特にアメリカに大きく、フットプリントを持っている理由もあり、こういった景気後退があると、減収というのもあり得ると今日、申し上げましたけれども、今のところ日本についてはそこまでの見込みはしておりませんので、今年の見通しについては引き続きそのままというものを踏んでおりますので。

特に販促事業についてはまだコロナから回復してないという事業もありますから、それが一度戻ってきた後どうなるのか、ということなのかもしれません。少し時間としてはタイムラグが日本の事業についてはあるように今のところ考えております。

入沢:ありがとうございます。悪くなる要因が見えてきたのかと思って勘違いしていました。訂正していただいてありがとうございました。ありがとうございます。

荒井:どうもありがとうございます。

司会:それではCLSA証券の加藤様、お願いいたします。

加藤: CLSA証券の加藤です。ちょっと派遣の海外の方ですけれど。為替を除いても現地通貨ベースで第1四半期の伸びより加速しているの、その背景と下期に向けて、どのように考えればいいのか教えていただけますでしょうか。お願いします。

荒井: 派遣は想定よりも、中のコントロールもうまくいって、大きく売上がへこんでくともないという状況が、今のところは推移していて。私もヨーロッパが一番大きく、アメリカ、そしてオーストラリアという大きく3エリア、3地域で運営していますけれども。

売上については、突然今これ1月からどうなるかというのはわかりませんが、今の見立てではそれほど大きく変化することがないのではないかと考えていますし。マージンについても、きちんとコントロールをしていて先手を打っていると理解をしているので、引き続き安定的に稼ぐ事業ということであると思っています。

加藤: はい。ちなみに地域別で何か、どこが特に強かったとか、どこが弱かったとかありますでしょうか。

荒井: 過去というか、Q2とか、Q1ってことですかね。

加藤: そうですね。第2四半期で、例えばヨーロッパが特別に強かった、引っ張ったとか。

荒井: 特段どこかが弱いということではないのですけれども、そうですね。アメリカの事業はそこそこ良かった。YoYでということだと思いますし、オーストラリアもそれもそこそこ。ヨーロッパはかなりフラット感が出ているのかなという気はします。

決算短信でもお話をしましたけれども、コロナ特需というのは実はこれまでありましたので、これがそういう仕事がなくなってきている、そういう需要がなくなったというのが大きな要因だと思いますけれども。それが一般のお客様の需要に転換しているということで、フラットに推移している、そんなイメージを持ってやればいいのかと思います。

加藤: わかりました。ありがとうございます。先ほどおっしゃったHRテックのFAQを見てみると、米国以外が64%、第1四半期で、第2四半期が39%で。伸び率は鈍化しているんですけど、この海外の派遣は同じ影響を受けてないので、仮に来年、HRテックが減収しても海外派遣は引き続き伸びていく可能性が高いと考えてもいいでしょうか。

荒井: うーん。同じ人材事業なので、お客様のデマンドということですから、場合によってはパーマネントでの採用というよりも、テンポラリーの皆さんに依存したいというお客様もいらっしゃるかもしれませんが。

ただ、人材という意味では、必ずしも同じスペックではない。同じことを求める人たちではないので、当然、派遣社員の皆さんってというのは、本当に世の中として景気が厳しくなれば、テンポラリーの仕事として扱われてしまうこともあるとは思いますが、今のところは、その兆候はないんですが、そうなってくる可能性はあると思うので、人材事業として同じようなトレンドをたどることが十分あるかと思っています。ただ、今のところまだわからないですね。

加藤: わかりました。ありがとうございます。以上です。

荒井: ありがとうございます。

沈: はい、それではUBS証券の福山様、お願いいたします。

福山: はい、よろしく申し上げます。HRテックのコスト回りでちょっと細かい質問を2点お願いします。

1点目が給与に関して、HRテックの皆様への給与というのは過去数年間どれくらい伸びている印象なのでしょうか。また今後しばらく採用がスローになる中で、給与の引き上げはインフレに伴って、リニアに上がっていくと思っておいた方がいいでしょうか、というのが1点目です。

2点目が、前回の決算で出木場さんが景気後退期にもっと採用しとけばよかったという反省がありましたと、そんな話をされていたかなと記憶をしておりますが。それでも今回、採用ストップに至ったということは、何かやっぱり相当悪いことが

起きるんじゃないかと心配になってしまうんですが。今回も特にビッグジャイアントで優秀な人材がレイオフされる中、やっぱり採用しとけばよかったと振り返ることになるリスクはないのでしょうか、というのが2点目です。よろしくお願いします。

荒井: 採用をして、その後に、ああ、やっぱり、どこかの経営者の方が言っておられたように、いや、採用し過ぎちゃったからってということは、出木場としてはなるべくやりたくないっていう意思が強いと私は理解をして。

従前から申し上げている通り、今の売上のためのエンジニアではなく、将来のためのエンジニアということであるので、その皆さん、現有勢力で頑張っていこうということで今、頑張ってくれているというふうに理解しておりますけれども。

その中でやっていく、この2,500名というものは既に採用多分3,000人ぐらいに最終的になるんでしょうけども、採用しているので。今のところの判断としては、十分それでリスクを取らないレベルまでは到達したと判断をしての。

またこれも1年間すると後悔していますっていうコメントが出るかもしれませんが、当面はこの不透明なことを逆に、引き続きやっています、4,000人だったのが、いい人が出てくるんで5,000人にしますっていうのは、それは福山さんがそれを聞いて、何を考えているんですか、とおっしゃるような気もするんですよね、一方でね。

それは良い面も悪い面もあると思うんですが、今のこの環境の中では一番正しい判断だろうと考えて。これが4,000人って言っていたけど1,000人しか取れなくて、打ち止めっていうとちょっとあれあれ大丈夫かっておっしゃるかもしれませんが。

3,000人、その中で多くは優秀なテックタレントと。こういうことを考えれば、いい線行っているんじゃないかなとか。将来においてはこの現有勢力プラス、新しい人材で回していけるんじゃないかなという、そういう判断だと思いました。

お給料に関しては、おっしゃる通りで当然、コンペティションがある話ですので、楽しく働いてほしいと、満足して働いてほしいということもありますので、それは十分に見合ったものをお支払いするということであります。

ですが、一方で、セールスマンに対するコンペティションをするパッケージと開発の皆さんにはそれぞれ違うものであり、またそのアドミの方も違うことがあるので、それぞれのファンクションに応じた、お給料の支払い、それに対する成果、こういうものをお払いするということは従前から変わっておりません。

福山: はい、ありがとうございます。

荒井: はい、ありがとうございました。

沈: それでは、ジェフリーズ証券の竹内様、お願いいたします。

竹内: はい、よろしくお願いいたします。まず二つありまして、HRテクノロジーのCPC課金以外の売上の仕上がり状況を教えてください。構成比として上がってきているのかっていうところですか、あと、CPC課金が何かマネタイズが始まっているような商材、商品等ありましたら教えてください。こちらが1点目です。

二つ目がマッチング&ソリューションのSaaS事業のところなんですけども。現状このSaaS事業の売上構成を見たときに、どういったもの、構成比はどれぐらいかっていうのは何かヒントをいただければと思います。

昔からこうやっているような、この業務支援パッケージみたいのが引き続き多いのか、それともあのペイメントの決済手数料とか結構上がってきたりしているのかですとか、何かこのマッチング&ソリューションのSaaSの売上構成のヒントをいただければと思います。以上2点、よろしくお願いします。

荒井: マッチング&ソリューションのスタッフ事業？

竹内: SaaSですね。すいません。

荒井:これ、そうですね、さっきどなたかのご質問に対して出木場もお答えしていましたけれども、このSaaS事業だけで独立してスタンドアロンで、さあ、広げます儲けますということよりも、ストラテジーの7月にお話させていただいたような、ストラテジーの中で、どうやってエコシステムを作っていくか、そのアドヒーズというか、重要な要素としてSaaSのプロダクトを増やしていきたいという話をしています。

その後もいくつか新しいビジネス、新しいサービスをお出ししております、お金に関すること、等々についてお出しをしているので、引き続きそれは進んでいくと思うんですね。

業務支援パッケージというのは、竹内さんが何をイメージして言っておられるのかわからないのですが、これだけで大きく北村も申し上げていたようにこのSaaS事業だけで大きくマネタイズしていくぞっていうわけではないので、多分、竹内さんから見ておられるような見方は、当社の事業の中ではしていないっていうお答えになっちゃうんでしょうかね、きっと。

ただ、引き続き、Air ペイを使っていく、それでより多くの決済の流れの中に、身を置きましょうというのは変わっていないとか。そんなことはありますけれども、基本的にこれまで大きく方向性が変わるものではないかなと思います、ちゃんと答えられているかあまり自信ないんですけど。そんなことを考えておりますと。

それから、1問目のところは、そうですね。これもお話した、8月のところで既にお話してたかなと思いますけれども。クリックではなくて、アプライをした人ベースでの課金というものに。

新しいお客様にはそういった課金体系でお願いしますとトライしてますっていう話をさせていただいているので、それは進んでいるということで、それでお金を頂戴していますので。

まだそれほど大きいものではないとないと理解していますけれども、そこでのビジネスは進んでいることだと思います。出木場も先ほど申し上げましたけども、それは単に売り上げを上げるとか、Per clientの売り上げを上げるという目的ではなくて、どうやったら、よりいいねと言ってお金を払っていただけるかということが大事なことなので、特にこういった厳しい時期、それからその後のことも考えたときに、どういう形が一番お客様とのいいリレーションシップを作れるか、ご信頼を得られるかということが、一番大きなポイントだと思うので、引き続き、Cost Per Click、Pay Per Clickクリックもありますけれども、Pay Per Applicantというところもどんどん進んでいけば良いよねということで今、開発の皆さんが頑張ってる仕事しているということだと思っています。

竹内:その辺り、例えばオンライン面接ツールだったりとか、そういった機能とかから直接課金するですとか、プラットフォーム自体を固定の月額課金取るとか、そういった考えに関してはいかがでしょうか。

荒井:どちらかという、もともとの生い立ちというか考え方が、人が採用したいときにお金を払って採用してくださいっていう姿勢でやってきて、それが特にそのスモールビジネスオーナーの皆様には大変アプリーゼイトされたという経緯がある中で、いや、これからはFixed costですっていうのは、ちょっと今までの流れとは違うかもしれませんよね。

竹内:ええ、よくわかりました。ありがとうございます。

沈:はい、それでは次のご質問で最後にしたいと思います。SMBC日興証券の前田様、お願いいたします。

前田:はい、すいません、株式報酬費用について確認させてください。今年の採用を途中で抑制されたこともあって、今期のご計画の株式報酬費用に変化があるのか。これはもう既に採用されてる人たちが中心なので、ここが減ることはないのか。

それから採用環境も御社にとっては採りやすい環境になってますんで、来期以降の株式報酬費用って減る方向なのか。これは既に働いている人たちにある程度権限がありますので、減らないのか。

長期的な見通しもあわせて教えていただければと思います。可能な範囲で額とか、決まってるものがあれば、そこもフォローしていただければと思います。

荒井:メカニカルというか、どういうふうに動く、増減するかという要素をいくつかお話をすると、それをもらえる権利があったとしても途中で辞めてしまった人にはお渡ししないというルールがあり、途中から入ってきた人にも、その分についてはお渡しをするっていう、そう簡単に言いますけど、ものがありますので。

つまり、ネットで実は考えているものの、去年のプログラムでもらえる人だったんだけど、もう既に辞めてしまいましたっていう人には払い出しません、っていう。そういう仕組みになっているんですね。

なのでネットで人が増えてくれば当然、この株式報酬費用は増えるんですが、基本は全体の従業員給付費用の中の一部でありますので、何か従業員給付費用があって、そこにオントップで乗っかってくるというのではなくて、常にその中で動いているというこういうことが1点。

それから、これも少し前にお話をしたかもしれませんが、この株式報酬費用を採用する前に、ロングタームインセンティブプランという、これ現金でお支払いするのインセンティブプランがあったんですが。

これをやめて、この報酬費用に変えましたんで、まだ残ってる部分が段々減ってきて、こちらの株式報酬費用が増えているところで、このインセンティブプラン、長期のインセンティブプランに関わるものについては、オフセットされてこれから進んでいくというのがもう1点。

さらに申し上げますと、毎年毎年プログラムが積み上げられていくので、今2年前から始まったものですから、2年分積み上げられていますが、今度3年目に積み上げられて4年目、4年数ヶ月で終わるというプログラムなので、来年、再来年ぐらいになってきますと、従業員数が変わらなければ、原理的には数字は変わらないものが走るのだと思いますが、今のところまだ積み上げ段階なので、この従業員給付費用というのは基本的にこの1年、2年は増える傾向にあると考えていただいてよろしいかと思ます。

前田:4,000人採用予定だったのが3,000人にとまって、そのインパクトってそんなに大きくという理解でいいですか。

荒井:もうちょっと詳しくお話すると、もともとそれぐらい採用してもいいというだけのものは採ってるんだけど、実際にそれを使わないってことが起こるんですが。その話と、実際に渡す株数、そして会計上の引当っていうのは結構難しく絡んでいまして。

もともとこれぐらいの人は辞めるだろうとか、もともとこれに基づいて決めようっていう、ある一定の数字に基づいて、会計上の引当、つまりコストとして認識をしているので、そういうものが既に織り込まれているということがあるものですから、あまり大きく変わらないと考えていただいて良いと思ますし、毎年毎年プログラムも決まるんですけど、それがあある一定期間の中で費消されていくっていう、そういう類のものなので、1年間だけのインパクトというのはそれほど多くないとお考えいただくのが良いと思ます。

前田:はい、承知しました。ありがとうございます。

沈:はい、ありがとうございました。それでは本日のコールはこれにて終了いたします。皆様ご参加ありがとうございました。

荒井:ありがとうございました。

[了]

将来見通しに関する注意事項

本資料には、将来の見通しに関する記述が含まれています。将来の見通しに関する記述には、別段の記載がない限り本資料の発表日現在における当社が入手可能な情報並びに当社の計画及び見込みに基づいた当社の想定、将来の見通し及び推測が含まれますが、これらが達成される保証はありません。

経済状況の変化、個人ユーザーの嗜好及び企業クライアントのニーズの変化、他社との競合、法規制の環境変化、為替レートの変動、気候変動を含む地球環境の変化、新型コロナウイルス感染症の拡大による影響、大規模自然災害の発生、その他の様々な要因により、将来の予測・見通しに関する記述は実際の業績と大幅に異なる場合があります。]

従って、将来見通しに関する記述に過度に依拠することのないようお願いします。当社は、適用ある法令又は証券取引所の規則により要求される場合を除き、本資料に含まれるいかなる情報についても、今後生じる事象に基づき更新又は改訂する義務を負うものではありません。